

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU
MADRASAH TSANAWIYAH KASIKAN
KECAMATAN TAPUNG HULU
KABUPPATEN KAMPAR**



Oleh

SURANTI

NIM. 10813002669

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU
MADRASAH TSANAWIYAH KASIKAN
KECAMATAN TAPUNG HULU
KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I.)



Oleh

SURANTI

NIM. 10813002669

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

ABSTRAK

Suranti (2012) : Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar, mengetahui kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Subjek penelitian adalah guru sedangkan objeknya adalah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Populasi penelitian berjumlah 31 orang, dalam penelitian ini penulis menggunakan total sampling artinya seluruh populasi diteliti. Pengumpulan data penulis gunakan angket. Angket disusun dalam bentuk tertutup, dimana setiap pertanyaan telah disediakan tiga buah alternatif jawaban. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus “r” Korelasi koefisien Kontingensi (*Contingensi Coefficient Correlation*). Untuk menganalisisnya penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 16.0 for Windows.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja guru MTs Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisa maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru MTs Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar tergolong cukup puas yakni sebanyak 27 orang atau 0,87%, kinerja guru MTs Kasikan kecamatan tapung Hulu kabupaten kampar tergolong sedang yakni 25 orang atau 0,80% dan ada Hubungan yang signifikan antara kepuasn kerja dan kinerja guru MTs Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin baik kinerja guru tersebut.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Suranti NIM. 10813002669 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Rajab 1433 H.
06 Juni 2012 M.

Menyetujui

Ketua Program Studi
Kependidikan Islam

Pembimbing

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons.

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Suranti NIM. 10813002669 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 08 Sya'ban 1433 H/28 Juni 2012 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada program studi Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 08 Sya'ban 1433 H.
28 Juni 2012 M.

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons.

Penguji I

Penguji II

Dr. Tohirin, M.Pd.

Umar Faruq, S.Pd.I.,M.Pd.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 19700222 199703 2 001

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, sanjungan pula dan puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.

Shalawat dan salam senantiasa penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, yang telah berjasa dan berhasil dan menanamkan nilai-nilai kemuliaan untuk segenap umat manusia di penjuru dunia ini sebagai pedoman dan bakat untuk mengarungi kehidupan baik di dunia maupun kehidupan diakhirat.

Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari sumbangsih dan jasa yang penulis terima dari berbagai pihak, yang sangat membantu dalam memuluskan jalannya penulisan ini dan penyelesaian masa studi penulis di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau ini. Karenanya tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN Suska Riau, beserta Pembantu Rektor I, II, III dan IV dan seluruh karyawan dan staf.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, beserta Pembantu Dekan I, II dan III dan seluruh karyawan dan staf.

3. Ibu Amirah Diniaty, M.Pd. Kons. selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam.
4. Ibu Zaitun, M.Ag selaku sekretaris Jurusan Kependidikan Islam.
5. Ibu Fitra Herlinda, M.Ag selaku Penasehat Akademik
6. Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag selaku pembimbing penulis yang telah banyak berusaha mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan penulis bekal ilmu pengetahuan selama menjalani aktivitas perkuliahan, serta staf Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya staf jurusan Kependidikan Islam.
8. Bapak Kepala Perpustakaan Al-Jami'ah UIN Suska Riau beserta staf.
9. Bapak Kepala Madrasah Tsanawiyah kasikan kecamatan Tapung hulu beserta seluruh majelis guru yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis memperoleh data yang berkenaan dengan objek penelitian ini.
10. Teristimewa buat Ayahnda dan Ibunda serta saudaraku: Mas Di, Mas Min, Mas No, Bang Tris, Mbak Sri, Mbak Tini, Kak Inur (terimakasih do'anya untuk adik), serta keponakanku Nanda Mila, Nanda Afdhol dan Nanda Amel.
11. Semua rekan-rekan seperjuangan angkatan 2008, Jurusan Kependidikan Islam yang telah memberikan semangat dan do'anya kepada penulis sehingga selesai skripsi ini.
12. Semua adik-adik kosku: Devi, Suci, Tari dan Yayuk, terimakasih telah memberikan semangat dan do'anya buat kakak.

Penulis berdoa semoga semua bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dan menjadi amal jariah di sisi Allah SWT. Akhirnya kepada Allah jualah kita berserah diri dan mohon ampunan serta pertolongan, karena Dialah satu-satunya Tuhan yang patut disembah dan mampu memberikan pertolongan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin yarabbal ‘alamin.

Pekanbaru, 08 Juni 2012

SURANTI

NIM. 10813002669

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Permasalahan.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoretis	9
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. Konsep Operasional	24
D. Asumsi dan Hipotesis.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	26
B. Waktu dan Tempat Penelitian	26
C. Subyek dan Obyek Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Uji Coba Validitas Instrumen	29
H. Teknik Analisis Data.....	34
 BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	36
B. Penyajian Data	41
C. Analisa Data.....	45
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1.	: Alternatif jawaban angket variabel kepuasan kerja (Variabel X)..	27
Tabel III. 2.	: Alternatif jawaban angketi varriabel kinerja guru (Varibael Y)..	28
Tabel III. 3	: Kisi-kisi instrumen penelitian	28
Tabel III. 4	: Analisis validitas butir uji coba angket tentang Kepuasan kerja .	30
Tabel III. 5	: Analisis validitas butir uji coba angket tentang kinerja guru	31
Tabel III. 6	: Tabel perhitungan reliabilitas variabel (X) dan variabel (Y)	33
Tabel IV. 1	: Keadaan Guru MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar.....	37
Tabel. IV. 2	: Keadaan siswa/siswi MTs Kasikan kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar	39
Tabel. IV. 3	: Keadaan sarana dan prasarana MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar	40
Tabel. IV. 4	: Gambaran rerata empirik dan hipotetik variabel kepuasan kerja	42
Tabel. IV. 5	: Distribusi frekuensi relative tentang kepuasan kerja	43
Tabel. IV. 6	: Gambaran rerata empirik dan hipotetik variabel kinerja guru	43
Tabel. IV. 7	: Distribusi frekuensi relative tentang kinerja guru	44
Tabel. IV. 8	: Kategori kepuasan kerja	45
Tabel. IV. 9	: Kategori kinerja guru	46
Tabel. IV. 10	: Pasangan data kepuasan kerja dan kinerja guru	47
Tabel. IV. 11	: Tabel silang data kepuasan kerja dan kinerja guru	49
Tabel. IV. 12	: koefisiensi kontingensi	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas guru sebagai profesi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar : “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”.¹

Mendidik adalah pekerjaan profesional yang tidak dapat diserahkan kepada sembarang orang, kinerja guru dalam mendidik menyangkut seluruh

¹ H.A.R Tiaar, *Beberapa Agenda Ereformasi Pendidikan Nasional*, Dalam Perpektif Abad 21, Magelang: tera Indonesia, 1999, h. 104

aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan, oleh karena itu cukup karena beratnya tugas guru.²

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional seperti pekerjaan yang lain misalnya akuntan, pengacara, pengusaha, dosen dan dokter dan sebagainya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja dan akan menampilkan kinerja yang baik.

² Imam Barnadi, *Pengajaran Ilmu Pendidikan Sistematis*, Yogyakarta: 1987. h. 62

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja Guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru menjadi balas dendam atas ketidak nyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapi.³

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh

³ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* Jakarta : Bumi Aksara, 2006, h. 90

sekolah/organisasi. Jika pekerjaan mengajar guru mendapat imbalan yang menurutnya pantas ia akan puas, sebaliknya jika hasil kerjanya memperoleh imbalan yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas.⁴

Dari beberapa penjelasan di atas dapatlah disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja guru kurang optimal tentunya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik pada lembaga tersebut dikarenakan kinerja guru itu sendiri tidak baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, seolah-olah kepuasan kerja guru belum maksimal hingga berpengaruh pada kinerja guru dan penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Ada sebagian guru datang terlambat ke sekolah.
2. Ada saja guru yang tidak hadir ke sekolah di setiap harinya dengan berbagai alasan yang diberikan kepada kepala sekolah atau yang mewakili.
3. Ada guru yang tidak menyelesaikan materi pelajaran hingga akhir semester.
4. Sebagian besar guru-guru menggunakan RPP lama dan tidak diperbaharui.

⁴ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2000, h. 105

5. Guru kurang mengawasi kegiatan siswa di luar jam pelajaran sehingga banyak siswa yang bekeliaran di luar lingkungan sekolah (tidak disiplin).

Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti masalah ini secara ilmiah yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar**

B. Penegasan Istilah

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.⁵

2. Kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalm upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶ “Kata kinerja” dalam bahasa indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa inggris “perfomence” yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan dan perjuangan. Sedangkan

⁵ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h.246

⁶ Tabrani Rusyan, *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, Ciledug, PT Intimedia Cipta Nusantara, 2008, h. 38

kinerja dalam ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Krikpatrick dan Nixson dalam buku Syaiful Sagala mengartikan kinerja adalah sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.⁷

3. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸ Guru juga orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.⁹ Guru juga merupakan pendidikan profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua.¹⁰ Guru juga dapat diartikan orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.¹¹

⁷Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 179

⁸Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik*, Jakarta: 2004, h. 39

¹⁰Zakia Darajat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam, Bumi Aksara*, Jakarta: 2004, h. 39

¹¹Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 112

C. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

- a. kepuasan kerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar
- c. kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar
- d. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang memerlukan jawaban penelitian, sementara kemampuan penulis cukup terbatas untuk meneliti semuanya, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas penulis batasi hanya pada masalah kepuasan kerja guru, kinerja guru dan hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah deskripsi kepuasan kerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar?
- b. Bagaimanakah deskripsi kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar?

- c. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai informasi data dalam mengevaluasi prestasi kerja dan tanggung jawab Kepala Sekolah terhadap tugas-tugasnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan disekolah yang dipimpinnya.
- b. Untuk menambah wawasan berfikir dalam penulisan karya ilmiah dan sekaligus memberikan sumbangsi bagi pengembangan ilmu pengetahuan
- c. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan pendidikan pada program strata satu (S1) Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustrasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”¹². Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Malayu SP. Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

¹² Keith Davis & John W. Newstrom, *loc cit*, h. 105

adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Kepuasan Kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.¹³ Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan. Menurut Tiffin kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dengan bawahannya. Menurut Blum, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dari hubungan sosial individu diluar kerja. Keitkeith Davis dalam Mangku Negara mengatakan, 'kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidaknya menyokong yang dialami bawahan dalam bekerja'.

Oliver dalam Husaini Usman menyatakan *satisfaction is the consumer's fulfilment response* (respon pelanggan terhadap pemenuhannya). Pernyataan ini dalam konteks sekolah mengandung makna bahwa pelanggan sekolah terdiri atas pelanggan internal dan

¹³Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, h. 498

eksternal. Pelanggan eksternal adalah komite sekolah, yang terdiri atas wakil kepala sekolah, pemerintah, masyarakat pengusaha, orang tua, siswa, alumni, dan anggota profesi dan guru sebagai pelanggan internal, maka semakin terpenuhi kebutuhan guru di sekolah semakin tinggi kepuasan kerjanya.¹⁴

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.¹⁵

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya

¹⁴ *Ibid*, h.498

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 200, h. 324

terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi yang menggambarkan sikap atau perasaan senang seseorang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Schermerhorn Hunt dan Osborn dalam Mathias bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungannya dengan teman kerja. Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.¹⁶

Berdasarkan atas beberapa pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi.

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi

¹⁶ Mathias, Robert L. dan Kohn H. Jacksons, *Human Resource Management*, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat, 2000. h. 98

dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Selanjutnya Hasibuan menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan bertambah.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Jika pekerjaan mengajar guru mendapat imbalan yang menurutnya pantas ia akan puas, sebaliknya jika hasil kerjanya memperoleh imbalan yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas.

Guru akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja

(*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidak puasan kerja (*disastifier*).

Berdasarkan atas ruang lingkup kerja guru dengan tugas utama sebagai pengajar maka survey kepuasan kerja guru dapat ditentukan indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Upah/gaji yang pantas
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Hubungan dengan atasan
4. Hubungan dengan rekan sekerja
5. Hasil pekerjaan

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Arni Muhammad menyebutkan ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi.¹⁷

Menurut Malayu SP. Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :1). balas jasa yang adil dan layak; 2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; 3) Berat-ringannya pekerjaan; 4) suasana dan lingkungan pekerjaan; 5)

¹⁷ Arni Muhammad, *op cit.* h. 79

peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; 7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.¹⁸

2. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomence* atau *actual perfomence* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁹

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Menurut Prawirosentono dalam Husaini Usman :

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

¹⁸ Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999. h. 203

¹⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditya, h. 9

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.²⁰ Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.²¹

Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.²²

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya.

²⁰ Sulistyorini. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan. 2001. h, 62-70

²¹ Tempe, A. Dale. *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Asri Media. 1992, h. 35

²² Fattah, N. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1996. h, 19

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.²³ Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.²⁴

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

²³ Sulistyorini, *op.cit.* h. 76

²⁴ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. 2003. h. 125

Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.²⁵ Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.²⁶

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.²⁷

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru

²⁵ Pidarta. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara. 1999, h. 87

²⁶ Munandar, Utami. *Pemanduan Anak Berbakat (Suatu Studi Penjajakan)*. Jakarta : CV Rajawali. 1982. h.43

²⁷ Sulistyorini, *op. cit*, h.38

sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.²⁸

Dari uraian di atas dapat dipahami indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5) Pengelolaan kelas
- 6) Penilaian dan evaluasi.

c. Klasifikasi Kemampuan Kerja

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.
- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.²⁹

²⁸ Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung : CV. Pustaka Setia, h. 51

²⁹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta. 2001. h, 67

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik.

d. Evaluasi Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara

berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.³⁰

3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru

Kepuasan kerja guru adalah refleksi perasaan guru yang timbul setelah melakukan evaluasi terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya yang dengan kata lain kinerjanya akan baik. Sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah merupakan akibat dari ketidakpuasan kerja guru. Kinerja guru yang kurang baik salah satu penyebabnya adalah tidak dimilikinya kepuasan kerja.

Robbins mengingatkan terdapat dampak dari kepuasan kerja maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja pekerjaannya. Dampak langsung dari kepuasan pekerjaterhadap kinerja meliputi: (1) produktivitas pekerja tinggi, (2) kemangkiran pekerjaannya tidak ada, (3) pekerjaannya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan (4) pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya. Begitu sebaliknya, ketidakpuasan pekerjaannya berdampak langsung terhadap kinerjanya, dampaknya meliputi; (1)

³⁰Mohd As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. 1995, h. 71

produktivitas pekerjaanya menjadi rendah, (2) pekerjaanya banyak yang mangkir, (3) pekerjaanya keluar dari organisasi atau lembaganya, dan (4) banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkan pelanggan.

Bertolak dari pemahaman di atas, pihak sekolah dituntut untuk secara bertahap dan terus menerus memenuhi seluruh kebutuhan pegawai (karyawan) agar kepuasan pegawai dapat diwujudkan di tempat kerjanya karena kepuasan pegawai akan berdampak langsung terhadap kinerjanya.³¹

B. Penelitian Relevan

Penelitian tentang kepuasan kerja telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya, diantaranya:

1. Busro, mahasiswa konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau (2010) meneliti dengan judul Kepuasan Kerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Pemuda dan Olah Raga (DIKPORA) Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Busro berusaha menjawab rumusan masalah tentang bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga kecamatan Rambah kabupaten Rokan Hulu, dengan presentase berkisar antara 51-80%, ini berarti tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong “cukup memuaskan”. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Pemuda

³¹ Husaini Usman, *Loc cit.* h.468

dan Olah Raga (DIKPORA) Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu yaitu:

- a. Upah atau gaji yang layak
 - b. Penempatan yang sesuai dengan pekerjaan
 - c. Hubungan dengan rekan kerja
 - d. Fasilitas bekerja yang mendukung
 - e. Motivasi yang tinggi dalam bekerja
 - f. Insentif
2. Leiga Mariza, mahasiswa konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau (2010) meneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru. Leiga berusaha menjawab rumusan masalah apakah ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru. Subjek penelitiannya adalah guru sedangkan objek penelitiannya adalah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Kemudian data yang telah terkumpul dianalisis secara korelasi dengan korelasi product moment. Kesimpulan penelitiannya adalah ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru di SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru di SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru.

Kedua penelitian di atas ada relevansinya dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Busro menyoroti kepuasan kerja pegawai, sedangkan Leiga Mariza membahas hubungan motivasi kerja dan kinerja guru. Sementara penelitian yang menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja guru belum diteliti. Karena itulah penulis merasa perlu meneliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal ini penting dilakukan agar setiap pimpinan lembaga pendidikan (kepala sekolah) senantiasa berusaha meningkatkan kinerja para guru dan hal-hal yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru tersebut.

C. Konsep Operasional

1. Kepuasan Kerja (Variabel X)

Kepuasan Kerja adalah refleksi perasaan guru yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Kepuasan kerja diketahui melalui total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Upah/gaji yang pantas
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Hubungan dengan atasan
- d. Hubungan dengan rekan sekerja
- e. Hasil pekerjaan

2. Kinerja Guru (Variabel Y)

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru diketahui melalui total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan guru dalam mengajar
- b. Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- c. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- d. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- e. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- f. Pengelolaan kelas
- g. Pelaksanaan evaluasi.

D. Asumsi dan Hipotesa

1. Asumsi

Penelitian ini dilaksanakan atas dasar asumsi bahwa adanya hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru antara lain:

- a. Kepuasan kerja pada setiap guru bervariasi
- b. Kinerja guru berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru lainnya.

2. Hipotesa

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan kinerja guru MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasi yang berusaha mengetahui hubungan dua buah variabel penelitian, dalam hal ini variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja guru sebagai variabel terikat.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu 4 (empat) bulan terhitung sejak diterimanya proposal ini pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2012. Penelitian ini dilakukan di MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek ini adalah guru MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan yang menjadi objeknya hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru MTs Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs Kasikan sebanyak 31 orang. Mengingat populasi penelitian ini tidak begitu besar maka dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak secara langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrument atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan responden dengan angket tertutup, pertanyaan atau pernyataan-pernyataan telah memiliki alternatif jawaban (*option*), responden hanya memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.²⁸

Angket yang digunakan didesain berdasarkan skala model likert yang dimodifikasi berisi sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang menanyakan dan menyatakan obyek atau aspek-aspek yang hendak diungkap. Penskoran atas angket ini merujuk tiga alternatif jawaban, sebagai berikut:

TABEL III.1
ALTERNATIF JAWABAN ANGKET VARIABEL KEPUASAN
KERJA (VARIABEL X)

ALTERNATIF JAWABAN	BOBOT
Puas	3
Cukup puas	2
Tidak Puas	1

²⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, Cet ke-5, h. 219.

TABEL III.2
ALTERNATIF JAWABAN ANGKET VARIABEL KINERJA GURU
(VARIABEL Y)

ALTERNATIF JAWABAN	BOBOT
Tinggi	3
Sedang	2
Rendah	1

2. Wawancara yaitu pertanyaan secara lisan yang diajukan kepada kepala sekolah dan guru serta pegawai lain untuk dijadikan pendukung data yang telah dikumpulkan melalui angket.

F. Instrumen Penelitian

TABEL III. 3
KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Variabel (X) Kepuasan Kerja	a. Upah/gaji yang pantas b. Kondisi kerja yang mendukung c. Hubungan dengan atasan d. Hubungan dengan rekan sekerja e. Hasil kerja yang mendukung	1, 2 3, 4 5,6 7,8 9,10
2.	Variabel (Y) Kinerja Guru	a. Pra pembelajaran b. Penguasaan materi pelajaran c. Pendekatan/strategi pembelajaran d. Pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran e. Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa f. Penilaian proses dan hasil belajar g. Penggunaan bahasa h. Penutup	1, 2 3, 4 5, 6, 7 8,9 10, 11 12 13 14

G. Uji Coba Instrumen

1. Responden Uji Coba Angket

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 10 orang Guru SLTP YP2 PTPN-V Kasikan kecamatan Tapung Hulu, yang terdiri dari 5 orang guru laki-laki dan 5 orang guru perempuan.

2. Pelaksanaan Uji Coba Angket

Uji coba dilaksanakan dengan cara menyebarkan angket uji coba penelitian kepada responden uji coba yaitu guru-guru SLTP YP2 PTPN-V Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten kampar, pada tanggal 17 April 2012 di SLTP YP2 PTPN-V Kasikan kecamatan Tapung kabupaten Kampar.

3. Hasil Uji Coba Angket

a. Validitas

Menurut Sugiono instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²⁹

Untuk mengetahui validitas setiap butir item angket atau alat pengukur data penulis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari pearson dengan bantuan program SPSS 16.0 *For Windows*.

Batas minimum suatu instrumen/angket untuk dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat menurut Hairs seb agaimana dikutip

²⁹ Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: Cv Alfabeta, 2007, h. 137

oleh Iskandar bahwa nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.³⁰

Hasil uji coba angket validitas kepuasan kerja, yang diuji cobakan kepada guru sebagai berikut:

TABEL III. IV
ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET TENTANG
KEPUASAN KERJA (X)

Nomor		Koefisien Korelasi	Keterangan
Urut	Item		
1	X1	0,519	Valid
2	X2	0,528	Valid
3	X3	0,771	Valid
4	X4	0,808	Valid
5	X5	0,74	Valid
6	X6	0,771	Valid
7	X7	0,823	Valid
8	X8	0,663	Valid
9	X9	0,377	Valid
10	X10	0,758	Valid

³⁰ Iskandar, *Metodoslogi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010, cet ke-2, h. 95.

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa 10 item yang diuji cobakan tidak terdapat item pertanyaan yang gugur atau tidak valid. Artinya seluruh pertanyaan yang diuji cobakan dapat digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

TABEL III. V
ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA
ANGKET TENTANG KINERJA GURU (Y)

Nomor		Koefisien Korelasi	Keterangan
Urut	Item		
1	Y1	0,563	Valid
2	Y2	0,631	Valid
3	Y3	0,563	Valid
4	Y4	0,463	Valid
5	Y5	0,66	Valid
6	Y6	0,01	Tidak Valid
7	Y7	0,849	Valid
8	Y8	0,836	Valid
9	Y9	0,42	Valid
10	Y10	0,355	Valid
11	Y11	0,541	Valid
12	Y12	0,537	Valid
13	Y13	0,618	Valid
14	Y14	0,66	Valid
15	Y15	0,849	Valid

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa 15 item yang diuji cobakan terdapat satu item yang gugur atau tidak valid yaitu item nomor 6 karena tidak memenuhi standar koefisien validitas. Sedangkan item yang valid berjumlah 14 item yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10,

11, 12, 13, 14 dan 15. Dari 14 item yang valid tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

b. Reliabilitas

Menurut Gunawan suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali.³¹

Menurut Mohd Majid Konting sebagaimana dikutip oleh Iskandar bahwa nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai 0.60.³² Reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus “alpha” untuk menghitung reliabilitas instrumen di nyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

= tingkat reliabilitas yang dicari

S_1^2 = varians dari skor belahan pertama

S_2^2 = varians dari skor belahan kedua

³¹ Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005, h. 89.

³² Iskandar, *Op. Cit*, h. 95

S_x^2 = varians dari skor keseluruhan.³³

Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *For Windows*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL III.6
TABEL UJI RELIABILITAS
VARIABEL (X) DAN VARIABEL (Y)

Reliability variabel X		Reliability variabel Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10	.906	14

Perhitungan reliabilitas kepuasan kerja dilakukan terhadap 10 item yang valid dan kinerja guru 14 item yang valid. Berdasarkan hasil analisis perhitungan komputerisasi menunjukkan bahwa harga koefisien alpha hitung untuk variabel X 0.60 yaitu 0,906 0.60 dan variabel Y 0.906 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat ukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian dari 10 item untuk variabel X dan 14 item untuk variabel Y dapat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

³³ Gunawan Sudarmanto, *Op. Cit*, h. 90

H. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini termasuk penelitian korelasi, maka analisisnya akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui hubungan persepsi siswa tentang kemampuan guru mengelola kelas dan motivasi belajar siswa, maka data akan dianalisis melalui teknik korelasi. Jenis korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Kontingensi* dengan rumus sebagai berikut:

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Keterangan:

C : Koefisien Kontingensi

X² : Kai Kuadrat

N : Jumlah Data

Rumus untuk mencari X² adalah:

$$x^2 = \sum \frac{(F_o - F_h)^2}{N}$$

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS *For Windows* versi 16.0. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kemampuan guru mengelola kelas dan motivasi belajar siswa kelas VIII MTs Nurul Falah Airmolek dapat dilakukan dengan cara pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas. Caranya adalah dengan membandingkan sig. (2-tailed) atau nilai probabilitas dengan 0,05. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan (H_0 diterima).
2. Bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 berarti ada hubungan yang signifikan (H_0 ditolak).³⁴

³⁴Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian Cet ke-III*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, h. 58.

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar, merupakan salah satu Madrasah yang didirikan atas partisipasi masyarakat yang sangat peduli terhadap pendidikan di desa Kasikan, tepatnya berada di jalan Masjid Nurur Iman desa Kasikan, dan tempat didirikannya Madrasah ini merupakan Tanah dari Hibah yang diberikan masyarakat untuk tempat di bangunnya Madrasah tersebut.

Madrasah Tsanawiyah ini didirikan pada tahun 2000 dan mulai beroperasi pada tahun 2000 juga dengan kepala sekolah Bahrum Nst, S.Ag sementara status dari bangunan Madrasah tersebut adalah milik pemerintah desa kasikan.

Pertama kali madrasah ini didirikan hanya memiliki 3 ruang belajar, untuk kelas satu sampai kelas 3, tapi dengan perkembangan yang terus dialami Madrasah Tsanawiyah ini hingga sekarang telah memiliki 9 ruang untuk belajar yaitu 3 ruang untuk kelas 1, 3 ruang untuk kelas 2 dan 3 ruang untuk kelas 3, hingga kini madrasah tsanawiyah kasikan kecamatan tapung Hulu kabupaten Kampar terus berkembang dengan baik.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadikan MTs LKMD Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berbudi luhur dan unggul dalam prestasi dengan berlandaskan Iman dan Taqwa

Misi

1. Menumbuhkan semangat belajar efektif
2. Menciptakan dan memelihara suasana kondusif disekolah dan di masyarakat
3. Meningkatkan mutu lulusan baik dibidang akademis maupun non akademis
4. Membudayakan warga sekolah dan masyarakat dalam membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas
5. Menanamkan komitmen yang kuat warga sekolah terhadap siswa MA Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu

3. Keadaan Guru

Dibawah ini merupakan keadaan guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kampar:

TABEL IV.1
KEADAAN GURU MADRASAH TSANAWIYAH KASIKAN
KECAMATAN TAPUNG HULU

NO	Nama Guru	Jabatan
1	Bahrum Nst	kepala sekolah/guru
2	Syarifah Nailiyati	Guru
3	Rosidah	Guru

4	Said Idrus	Guru
5	Lismawati	Guru
6	Khairul amri	Guru
7	Riswan	Guru
8	Suraji	Guru
9	Susi martina	Guru
10	Busra N	Guru
11	Nur Aini	Guru
12	Puntiadi	Guru
13	Syarifah Nurhafazoh	Guru
14	Lidya Febrianti	Guru
15	Sari banun	Guru
16	Elita Daswati	Guru
17	Eflisa Ferani	Guru
18	Siska Putri Wisesa Nst	Guru
19	Devina Sartika	Guru
20	Lala Aprina	Guru
21	Rita Warni	guru/TU
22	Fhiyan Syah Putra	guru/TU
23	Hasnidar	guru/TU
24	Ali Unas	Guru
25	Siti Darhayanis	Guru
26	Sri susanti	Guru
27	Masnur	Guru
28	Adina Yeti	Guru
29	Nurul Hidayah	Guru
30	Sutego	Guru
31	Hariadi	Guru

4. Keadaan Siswa

Seperti halnya guru yang merupakan syarat mutlak untuk berlangsungnya proses belajar mengajar disuatu sekolah. Demikian pula halnya dengan siswa. kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

Dibawah ini dapat dilihat perkembangan siswa/siswi Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar.

TABEL IV. 2
KEADAAN SISWA/SISWI MADRASAH TSANAWIYAH KASIKAN
KECAMATAN TAPUNG HULU TAHUN AJARAN 2011/2012

NO	Kelas	Jumlah Rombel	Siswa		
			LK	PR	JML
1	I	3	43	71	119
2	II	3	50	50	100
3	III	3	53	55	108
Jumlah		9	146	147	327

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah seluruh siswa/siswi madrasah tsanawiyah kasikan kecamatan tapng hulu sebanyak 327 orang. yaitu laki-laki sebanyak 146 orang dan perempuan sebanyak 147 orang.

Sedangkan jumlah ruang belajar yang ada di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar sebanyak 9 kelas. diantaranya 3 kelas untuk kelas VII, kelas VIII sebanyak 3 kelas dan kelas IX sebanyak 3 kelas.

Seperti halnya guru dan siswa. kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. karena proses belajar mengajar tidak akan dapat berlangsung tanpa adanya guru dan siswa

3. Keadaan Sarana dan Prasarana

Begitu juga halnya dengan lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendidikan

yang memadai. Oleh karena itu, sarana/fasilitas memiliki peran penting dalam kelangsungan proses belajar mengajar di suatu sekolah. Begitu juga dengan sarana dan prasarana belajar yang tersedia di Madrasah ini sudah cukup memadai. hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL IV.3
SARANA DAN PRASARANA

No	Tanah Bangunan	Luas	Jumlah Yang Ada			Jml	Kekurangan	Perlu Rehap
			Baik	Ringan	Rusa Berat			
1	Luas Tanah yang terbangun	492				492		
2	Luas Tanah Perkarangan	9296				9296		
3	Total Luas tanah Seluruhnya	9788				9788		
4	Status Tanah							
5	Jumlah Lokal Belajar (M Desa)		4		3	7	3	3
6	Ruang kantor Guru					1		
7	Ruang Kepala Sekolah					1		
8	Ruang Tamu					1		
9	Ruang Majelis Guru					1		
10	Ruang Perpustakaan					1		
11	Ruang Reproduksi					1		
12	Ruang Labor IPA					1		
13	Ruang Labor IPS					1		
14	Ruang Kantor Bahasa					1		
15	Ruang Labor Komputer					1		
16	Ruang Serba Guna					1		
17	Ruang Keterampilan					1		
18	Ruang UKS					1		
19	Ruang BP					1		
20	Ruang OSIS					1		
21	Ruang Kantin					1		
22	Ruang Koperasi					1		
23	Mushalla					1		
24	Bangsai Kendaraan					1		
25	Menara/ Pompa Air					1		
26	Rumah Penjaga					1		

27	Rumah Kepala					1		
28	WC Guru					1		
29	WC Siswa					1		
30	Parkir					1		
31	Gudang					1		
32	Pagar					1		
	Mobiler							
1	Almari Guru	5				5		
2	Meja Guru	15				6		
3	Kursi Guru	12				8		
4	Almari Siswa					10		
5	Meja Siswa	90	20	40	90	200	40	
6	Kursi Siswa	300	20	50	320	200		
7	Peralatan					10		
8	Keterampilan					40		
9	Peralatan Labor IPA					40		
10	Peralatan Labor IPS					40		
11	Peralatan Labor Bahasa					40		
12	Peralatan Komputer					12		
13	Peralatan Perpustakaan					60		
14	Peralatan KM/ WC					6		
15	Telepon					1		
16	Komputer		1	1	2	10		

B. Penyajian Data

penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar. penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar. Untuk teknik pengumpulan data sesuai dengan yang telah dikemukakan pada bab III yaitu melalui angket. Dengan angket penelitian 10 item pertanyaan untuk kepuasan kerja (variabel X) dan 14 item pertanyaan untuk kinerja guru (variabel Y) dengan bobot masing-masing jawaban dengan nilai tertinggi 3 dan terendah 1.

1. Penyajian data Tentang Kepuasan Kerja

Setelah data kepuasan kerja dianalisis melalui program SPSS, deskripsinya sebagai berikut :

TABEL IV.4
GAMBARAN RERATA EMPIRIK DAN HIPOTETIK
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	31	17.00	29.00	23.1290	2.55267
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja di Madrasah Tsanawiyah kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar, skor terendah 17 dan skor tertinggi 29, Mean = 23.1290 dibulatkan menjadi 23 dan standard deviasinya 2.55267 dibulatkan menjadi 3. Skor-skor ini dapat digunakan untuk menentukan rentang skor kategori gambaran kepuasan kerja dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Cukup Puas} &= \text{Mean} - 1(\text{SD}) \text{ s/d } \text{M} + 1(\text{SD}) \\
 &= 23 - 1(3) \text{ s/d } 23 + 1(3) \\
 &= 20 \text{ s/d } 26
 \end{aligned}$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekuensi skor dalam kategori kepuasan kerja baik, kepuasan kerja cukup baik, dan kepuasan kerja kurang baik, yaitu sebagai berikut:

TABEL IV. 5
DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG KEPUASAN
KERJA GURU

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	27 – 29	1	0,03%
Cukup Puas	20 – 26	27	0,87%
Tidak Puas	17 – 19	3	0,10%
Jumlah		31	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang kepuasan kerja yang sebagian besar tergolong puas yakni sebanyak 1 orang atau sebesar 0,03% pada kategori cukup puas sebanyak 27 orang atau sebesar 0,87%, dan pada kategori kurang puas sebanyak 3 orang atau sebesar 0,10%.

2. Penyajian data tentang Kinerja Guru

Setelah data kinerja guru dianalisis melalui SPSS, deskripsinya sebagai berikut :

TABEL IV.6
GAMBARAN RERATA EMPIRIK DAN HIPOTETIK
VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	31	28.00	39.00	34.9355	2.43496
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten kampar, skor terendah 28 dan skor tertinggi 39, Mean = 34.9355

dibulatkan menjadi 35 dan standard deviasinya 2.43496 dibulatkan menjadi 2. Skor-skor ini dapat digunakan untuk menentukan rentang skor kategori gambaran kinerja guru dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Kategori sedang} &= M - 1(\text{SD}) \text{ s/d } M + 1(\text{SD}) \\ &= 35 - 1(2) \text{ s/d } 35 + 1(2) \\ &= 33 \text{ s/d } 37\end{aligned}$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekuensi skor dalam kategori kinerja tinggi, kinerja sedang, dan kinerja rendah, yaitu sebagai berikut:

TABEL IV.7
DISTRIBUSI FREKUENSI RELATIVE TENTANG KINERJA
GURU

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	38 – 39	3	0,10%
Sedang	33 – 37	25	0,80%
Rendah	28 – 32	3	0,10%
Jumlah		31	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar yang sebagian besar tergolong tinggi yakni sebanyak 3 orang atau sebesar 0,10%, pada kategori sedang sebanyak 25 orang atau sebesar 0,80%, dan pada kategori rendah sebanyak 3 orang atau sebesar 0,10% .

C. Analisis Data

Data di atas akan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan yakni apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung hulu kabupaten Kampar. Untuk mengolah data di atas penulis menggunakan bantuan komputerisasi melalui program SPSS 16.0 *For Windows*.

1. Analisis data Kepuasan Kerja

Setelah data persepsi kepuasan kerja dianalisis melalui program SPSS, deskripsinya sebagai berikut:

TABEL IV.8
KATEGORISASI KEPUASAN KERJA

No. Urut Siswa	Jumlah Skor Jawaban Angket	Kategori
1	24	Cukup Puas
2	23	Cukup Puas
3	20	Cukup Puas
4	24	Cukup Puas
5	23	Cukup Puas
6	22	Cukup Puas
7	24	Cukup Puas
8	26	Cukup Puas
9	17	Tidak Puas
10	24	Cukup Puas
11	23	Cukup Puas
12	18	Tidak Puas
13	24	Cukup Puas
14	23	Cukup Puas
15	24	Cukup Puas
16	24	Cukup Puas

17	24	Cukup Puas
18	26	Cukup Puas
19	24	Cukup Puas
20	26	Cukup Puas
21	21	Cukup Puas
22	18	Tidak Puas
23	25	Cukup Puas
24	25	Cukup Puas
25	22	Cukup puas
26	23	Cukup Puas
27	25	Cukup Puas
28	29	Puas
29	20	Cukup Puas
30	24	Cukup Puas
31	22	Cukup Puas

2. Analisis data Kinerja Guru

Setelah data kinerja guru dianalisis program SPSS, deskripsinya sebagai berikut:

TABEL IV. 9
KATEGORISASI KINERJA GURU

No. Urut Siswa	Jumlah Skor Jawaban Angket	Kategori
1	35	Sedang
2	36	Sedang
3	28	Rendah
4	33	Sedang
5	34	Sedang
6	34	Sedang
7	35	Sedang
8	37	Sedang
9	36	Sedang
10	36	Sedang
11	34	Sedang

12	33	Sedang
13	37	Sedang
14	35	Sedang
15	36	Sedang
16	37	Sedang
17	36	Sedang
18	37	Sedang
19	36	Sedang
20	38	Tinggi
21	33	Sedang
22	30	Rendah
23	37	Sedang
24	37	Sedang
25	31	Rendah
26	34	Sedang
27	35	Sedang
28	38	Tinggi
29	33	Sedang
30	33	Sedang
31	39	Tinggi

3. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Untuk mencari Hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru digunakan rumus korelasi koefisien kontingensi.

Sebagai langkah awal untuk menganalisa data, maka berikut ini penulis paparkan urutan kepuasan kerja dan kinerja guru.

TABEL IV. 10
PASANGAN DATA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU

No. Urut Siswa	Variabel X	Variabel Y
1	Cukup Puas	Sedang
2	Cukup Puas	Sedang
3	Cukup Puas	Rendah

4	Cukup Puas	Sedang
5	Cukup Puas	Sedang
6	Cukup Puas	Sedang
7	Cukup Puas	Sedang
8	Cukup Puas	Sedang
9	Tidak Puas	Sedang
10	Cukup Puas	Sedang
11	Cukup Puas	Sedang
12	Tidak Puas	Sedang
13	Cukup Puas	Sedang
14	Cukup Puas	Sedang
15	Cukup Puas	Sedang
16	Cukup Puas	Sedang
17	Cukup Puas	Sedang
18	Cukup Puas	Sedang
19	Cukup Puas	Sedang
20	Cukup Puas	Tinggi
21	Cukup Puas	Sedang
22	Tidak Puas	Rendah
23	Cukup Puas	Sedang
24	Cukup Puas	Sedang
25	Cukup puas	Rendah
26	Cukup Puas	Sedang
27	Cukup Puas	Sedang
28	Puas	Tinggi
29	Cukup Puas	Sedang
30	Cukup Puas	Sedang
31	Cukup Puas	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas kemudian diproses melalui SPSS 16.0 yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antarkepuasan kerja dan kinerja guru, maka data yang telah ada akan dianalisis dengan menggunakan rumus “r” Korelasi koefisien Kontingensi (*Contingensi Coefficient Correlation*). Dalam memproses data, penulis

menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 16.0 for Windows hasilnya sebagai berikut:

TABEL IV. 11
TABEL SILANG DATA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU

VariabelX * VariabelY Crosstabulation						
Variabel X \ Variabel Y			Variabel Y			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Variabel X	Tidak Puas	Count	1	0	0	1
		Expected Count	.1	.8	.1	1.0
	Cukup cukup	Count	2	23	2	27
		Expected Count	2.6	21.8	2.6	27.0
	Puas	Count	0	2	1	3
		Expected Count	.3	2.4	.3	3.0
	Total	Count	3	25	3	31
		Expected Count	3.0	25.0	3.0	31.0

TABEL IV. 12
KOEFISIEN KONTINGENSI

Symmetric Measures		
		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.525
N of Valid Cases		31
		Approx. Sig.
		.019

4. Interpretasi

Dari hasil output program SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel X dan Y (kepuasan kerja dan kinerja guru)

adalah 0,525 dengan tingkat probabilitas 0,019. Koefisien korelasi sebesar 0,525 mengandung arti adanya hubungan antara kedua variabel. Selain itu karena probabilitas yang diperoleh 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 yang berbunyi tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar ditolak. Dengan sendirinya H_a yang berbunyi ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar diterima. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data tentang hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar tergolong cukup puas yaitu sebanyak 27 orang atau 0,87%.
2. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar tergolong sedang yaitu sebanyak 25 orang atau 0,80%
3. Berdasarkan analisis statistik menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,525. Skor ini lebih besar dari tabel r product moment baik pada taraf signifikan 5% (0,349) maupun 1 % (0,449). Atau dengan cara lain dapat ditulis $(0,349 < 0,525 > 0,449)$. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru tersebut.

B. Saran

Walaupun penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, namun penulis tetap menyarankan :

1. Kepada guru-guru Madrasah Tsanawiyah Kasikan kecamatan tapung Hulu kabupaten Kampar khususnya dan para guru umumnya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, karena seorang guru dalam perlu mempertimbangkan kurikulum dan mencari alternatif pembelajaran

yang tepat serta menemukan berbagai variasi dan metode, dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Kepada guru-guru Madrasah Tsanawiyah kasikan khususnya dan para guru umumnya agar lebih keras berusaha untuk meningkatkan kinerja sebagai guru profesional, hal ini dapat diperoleh dengan mengikuti berbagai kegiatan dalam organisasi profesi guru yang bisa berbentuk seminar, penataran dan lokakarya.
3. Kepada kepala sekolah dan instansi terkait disarankan agar lebih banyak memberikan keleluasaan kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui wadah-wadah yang telah disediakan dalam memberikan penilaian antara lain dalam kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. (2006), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara,
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditya
- A. Dale Tempe, (1992,) *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Asri Media
- Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Daryanto, (2001), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Fattah, N, (1996), *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gunawan Sudarmanto, (2005), *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- H.A.R Tiaar, (1999), *Beberapa Agenda Ereformasi Pendidikan Nasional*, Dalam Perpektif Abad 21, Magelang: tera Indonesia
- Hartono,(2008), *Statistik untuk Penelitian* Edisi Revisi Cet ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hartono, (2008), *SPSS 16.0 For Windows Analisis Data Statistika dan Penelitian Cet ke-1*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Imam Barnadi, (1987), *Pengajaran Ilmu Pendidikan Sistematis*, Yogyakarta
- Iskandar, (2010) *Metodoslogi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Gaung Persada Press, cet ke-2
- Keith Davis & John W. Newstrom, (2000) *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Mohd As'ad, (1995), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Mathias, Robert L. dan Kohn H. Jacksons, (2000) *Human Resource Management*, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Parwira Hie, Jakarta: Salemba Empat

- Malayu SP Hasibuan, (1999), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Nana Syaodih Sukmadinata, (2009), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet ke-5
- Pidarta, (1999) *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Syaiful Sagala, (2009), *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung:Alfabeta
- Syaiful Bahri Djamarah, (2004), *Guru dan Anak Didik*, Jakarta
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, (2006), *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: rineka cipta
- Sulistyorini, (2007) *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan
- Sugiono, (2007) *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: Cv Alfabeta
- Tabrani Rusyan, (2008) *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, Ciledug, PT Intimedia Cipta Nusantara
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Utami Munandar (1982) *Pemanduan Anak Berbakat (Suatu Studi Penajajakan)*. Jakarta : CV Rajawali
- Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zakia Darajat, dkk, (2004) *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta: 2004